

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY A SPRÁVY

Organizace správy sociálního zabezpečení

Organization of Social Security Administration

Student: Jana Hanáčková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Iveta Vrabková

Ostrava 2010

## **Prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci „Organizace správy sociálního zabezpečení“ vypracovala samostatně pod vedením Ing. Ivety Vrabkové a uvedla v seznamu použité literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Ostravě dne 6. května 2010

---

Jana Hanáčková

## Obsah

<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2. ORGANIZACE SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>3</b>
2.1. Státní správa jako součást veřejné správy .....	3
2.1.1. Obecné principy organizační výstavby státní správy .....	4
2.1.2. Subsidiarita ve veřejné správě .....	6
2.1.3. Členění státní správy .....	7
2.2. Správa sociálního zabezpečení v České republice .....	9
2.2.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	13
2.2.2. Česká správa sociálního zabezpečení .....	16
2.3. Zaměstnanci státní správy .....	19
2.3.1. Pracovní poměr zaměstnanců státní správy .....	20
2.3.2. Vzdělávání zaměstnanců státní správy .....	22
<b>3. ÚKOLY A ORGANIZACE OKRESNÍ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČNÍ 23</b>	
3.1. Okresní správa sociálního zabezpečení .....	23
3.1.1. Organizační struktura Okresní správy sociálního zabezpečení .....	24
3.1.2. Vzdělávání zaměstnanců Okresních správ sociálního zabezpečení .....	26
3.1.3. Institut státní správy .....	27
3.2. Okres Uherské Hradiště .....	31
3.2.1. Charakteristika Uherského Hradiště .....	32
<b>4. ZHODNOCENÍ PERSONÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ OKRESNÍ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ .....</b>	<b>35</b>
4.1. Okresní správa sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti .....	35
4.1.1. Nábor a přijímání nových zaměstnanců .....	36
4.1.2. Platové podmínky zaměstnanců .....	37
4.2. Vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního pojištění v Uherském Hradišti ...	37
4.2.1. Stručný obsah vybraných školení Okresní správy sociálního zabezpečení .....	39
<b>5. ZÁVĚR .....</b>	<b>42</b>

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

# 1. ÚVOD

S veřejnou správou se setkáváme každý den, ať je to už cestou do práce či školy nebo při jakékoliv návštěvě úřadu. Neodmyslitelnou součástí každého úřadu a veřejné správy jako takové je úředník, se kterým se při vyřizování vlastních záležitostí setkáváme. Status úředníka se vyvíjel v průběhu celé historie veřejné správy v souladu s potřebami státu a potřebami společnosti. Odrážel tak historické, politické, ekonomické, kulturní, ale i jiné podmínky podle období společenského vývoje. V kontextu tohoto vývoje v posledních desetiletích vzrostl značně zájem o etiku a vzdělanost pracovníků (úředníků) ve veřejné správě, která se prolínala s reformami probíhajícími ve veřejné správě.

Předmětem bakalářské práce je organizace státní správy na úseku sociálního zabezpečení se zaměřením na personální otázky, na příkladu Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti.

**Cílem bakalářské práce je vymezení forem a struktury vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti v průběhu let 2007 – 2009.**

Bakalářská práce vychází z hypotézy, že struktura a formy vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti v letech 2007 – 2009 je dána identifikovanými potřebami jednotlivých zaměstnanců.

V naplnění předmětu a cíle bakalářské práce byly využity metody literární rešerše pro teoretické zachycení řešené problematiky a porovnání v oblasti výkazů o uskutečněných vzdělávacích aktivitách v letech 2007 – 2009 v podmínkách Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti.

Bakalářská práce je členěna do pěti kapitol, z nichž první je tento Úvod. V druhé kapitole je definována veřejná správa, státní správa, samospráva a jejich členění. Zaměření je kladeno na státní správu, její rozdělení na přímou a nepřímou státní správu, kdo jsou vykonavateli a nositeli státní správy, obecné principy organizační výstavby státní správy, jako jsou centralizace, decentralizace, koncentrace, dekoncentrace. Jedna celá kapitola je věnována

definici a rozdělení subsidiarity ve veřejné správě. Dále historií správy sociálního zabezpečení, které má počátky již na začátku lidské civilizace. Pro cíl bakalářské práce je důležité popsat Ministerstvo práce a sociálních věcí její hlavní úkoly a strukturu, dále Českou správu sociálního zabezpečení a jejich návaznost na Okresní správu sociálního zabezpečení, kterou se bakalářská práce zabývá. V této kapitole je zmíněn i etický kodex, jako prostředek sloužící ke kultivaci prostředí organizace a celého systému veřejné správy, včetně zlepšení chování pracovníků v rámci jejich činnosti, ale i jako dokument, který definuje zásady etického chování.

Třetí kapitola je založena na definici a organizační struktuře Okresních správ sociálního zabezpečení. Zde je soustředěna pozornost na vzdělanost zaměstnanců Okresních správ sociálního zabezpečení a průběh školení. Školením a vzdělávám státních zaměstnanců se zabývá Institut státní správy, který je zde popsán.

Čtvrtá kapitola se přímo zabývá školením zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti a jejich porovnám ve sledovaném období je 2007 – 2009. Dále jsou popsána sledovaná školení, kterých se zaměstnanci Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti zúčastnili. V závěru bakalářské práce je zhodnocení výsledků porovnání školení a doporučení.

## 2. ORGANIZACE SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

### 2.1. Státní správa jako součást veřejné správy

**Státní správa** je nezastupitelnou **součástí veřejné správy**, která se dělí na státní správu a samosprávu. Samospráva se dělí na místní (to je ta část samosprávy, které je svěřen výkon veřejné správy) a zájmovou (zahrnuje zejména zájmové či profesní sdružení osob). **Státní správa je uskutečňovaná státem**. Pojem státní správa je užíván v organizačním pojetí a rozumí se jím orgány státní správy, kdy jde prakticky o výkon státní správy jakožto výkon podzákonné činnosti těchto orgánů, přičemž v tomto smyslu podzákonný charakter činnosti státní správy nevyplývá jen ze zákonů, ale i z příslušných tzv. právních forem realizace státní správy, představovaných obecně závaznými právními předpisy.<sup>1</sup>

Subjektem státní správy je stát, představovaný jednotlivými orgány státní správy. Objekty státní správy, při plnění jejího poslání, nejsou součástí organizačního systému státní správy a mají svébytné, na státní správě jinak nezávislé postavení. Státní správa má tyto pravomoci: **výkonné**, které spočívají v plnění úkolů a zabezpečení státních činností, **zákonodárné**, které se projevují v tvorbě právních norem, **nařizovací**, které spočívají ve vydávání závazných nařízení a vyjadřují mocenskou převahu orgánů státní správy ve vztahu k těm, vůči nimž je státní správa vykonávána, **kontrolní**, které spočívají v provádění kontroly prostřednictvím státního dozoru a státní inspekce.<sup>2</sup>

**Nositeli veřejné správy** jsou **stát** a ty **právnícké nebo fyzické osoby**, o kterých to stanoví zákon, případně ústavní zákon. Stát je tedy subjektem správního práva vždy, jiné právnícké a fyzické osoby pouze tehdy, stanoví-li tak ústava nebo zákon. Dále mohou být nositeli veřejné správy v České republice veřejnoprávní korporace, a to územní, osobní nebo věcné, veřejné ústavy a podniky, fyzické a právnícké osoby soukromého práva.

**Vykonavateli státní správy jsou orgány státní správy**. Jde o takové činnosti veřejné správy, které stát na žádného nositele veřejné správy nedeleguje, ale sám prostřednictvím svých orgánů vykonává.

---

<sup>1</sup> KÁŇA, P. *Základy veřejné správy* (2004, s. 19).

<sup>2</sup> PRŮCHA, P. *Základy správního práva a veřejné správy* (1994, s.32-35)

**Příímí vykonavatelé státní správy** jsou zejména ministerstva, jiné správní úřady s celostátní působností (ústřední správní úřady, správní úřady s celostátní působností podřízené ministerstvu), veřejné sbory (ozbrojené, neozbrojené), nezávislé správní úřady, územní odborné správní úřady.

**Nepříímí vykonavatelé státní správy** jsou orgány obcí, orgány krajů a hlavního města Prahy. Regiony soudržnosti (zákon č. 248/2000 Sb.).<sup>3</sup>

### **2.1.1. Obecné principy organizační výstavby státní správy**

Organizační principy mají pro výstavbu veřejné správy velký význam, jsou založená na ověřených a úspěšných postupech organizování nejen ve správě veřejné, ale i soukromé. Tyto principy označujeme jako zásady, pravidla, měřítka nebo dané cíle veřejné správy. Principy organizační výstavby státní správy se tradičně člení na :

- územní a věcné,
- centralizace a decentralizace,
- koncentrace a dekoncentrace,
- kolegiální a monokratický.<sup>4</sup>

**Územní a věcný princip** charakterizuje stav, kdy působnost správního úřadu nebo orgánu je výlučně nebo převážně určována územním hlediskem, které soustřeďuje veškeré nebo z větší části správní agendy v určitém správním celku do jedné správní organizační jednotky (úřadu). Věcný princip se vyznačuje tím, že jeho uplatnění je převážně obsahovou stejnorodostí nebo příbuzností správní agendy. To vede většinou ke zřizování specializovaných úřadů nebo útvarů. V praxi se kombinují obě hlediska.

**Centralizace a decentralizace** vyjadřují tendenci soustřeďovat určité pravomoci na vyšších úrovních správních jednotek nebo naopak delegovat na nižší úrovně. V centralizovaném systému rozhoduje ve všech otázkách veřejné správy státní centrum (vláda, ministerstva, popř. jiné ústřední orgány). Rozhodování si státní centrum vyhradí nebo přisvojí, nebo

---

<sup>3</sup> HENDRYCH,D. *Správní věda.Teorie veřejné správy* (2007, s.117-118)

<sup>4</sup> Tamtéž (2007, s.100)

do pravomoci nižších úřadů předá vydávání vnitřních předpisů, individuálních příkazů nadřízených podřízeným. Decentralizovaný systém představuje stav, kdy se část výkonu veřejné správy ze státu **přenes**e na jiné právní subjekty, včetně pravomocí a odpovědnosti. Tento systém sbližuje výkon veřejné správy s jeho „klientelou“. Rozhoduje se na úrovni, která má dostatek informací k včasnému vyřešení problému. Je zde vysoká samostatnost jeho prvků – samostatných právních subjektů, které jsou vázány právním řádem. Stát kontroluje výkon této působnosti, zaměřuje se na dodržování správního řádu a hospodaření.

**Koncentrace a dekoncentrace** vzniká slučování nebo rozlučování správních řádů či orgánů spojených se změnou agendy v rámci jednoho organizačního systému, můžeme rozdělit na horizontální a vertikální úroveň. Horizontální koncentrace soustřeďuje všechny úkoly správy do jednoho úřadu, horizontální dekoncentrace rozděluje úkoly do více úřadů na stejné úrovni. Vertikální koncentrace nebo dekoncentrace rozděluje působnosti do vyšších a nižších stupňů (např. ministerstvo financí – finanční ředitelství), které představují soustředění působnosti v úřadu na vyšší nebo nižší úrovni. Z hlediska veřejné správy má velký význam rozlišování vertikální koncentrace a dekoncentrace, z důvodu že se rozhoduje o přípustnosti a formách zasahování do činnosti nižších úřadů v rámci jednoho organizačního systému a do činnosti orgánů jiných nositelů veřejné správy ze strany státu.

**Princip kolegiální a monokratický**, hlavní rozdíl mezi těmito principy je v povaze orgánů. Kolegiální orgán přijímá rozhodnutí usnesením, které rozhoduje hlasování kolektivu osob, který orgán tvoří. Kolegiální orgány mohou mít všeobecnou správní působnost, což je typické pro veřejnou správu. Znamená, že řídicí kolegiální orgán (např. vláda) může rozhodovat ve všech otázkách. Dále se kolegiální orgán přisuzuje orgánům pomocným (např. pracovní komise), tyto orgány nemají pravomoc rozhodovat, jejich rozhodnutí mají formu usnesení, které se předloží orgánu, který rozhoduje. Kolegiální forma orgánu je vhodná tam, kde je třeba posuzovat, zvažovat a respektovat různé hlediska a rozdílné zájmy. V monokratickém orgánu má pravomoc rozhodovat jediná osoba, které byla tato pravomoc svěřena (např. vedoucí správního úřadu). Tato osoba má možnost delegovat pravomoc, řídit a rozhodovat za podřízené, nesmí být ale narušeno pravidlo souladu pravomoci a odpovědnosti.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> HENDRYCH,D. *Správní věda.Teorie veřejné správy* (2007, s.98-104)



### 2.1.2. Subsidiarita ve veřejné správě

Subsidiarita (podpůrnost) ve veřejné správě<sup>6</sup> je princip, dle kterého aktivita veřejné správy v jejich jednotlivých oblastech činnosti je pouze podpůrná a napomáhá řešení takových úkolů, které nižší prvky nemohou či sami nestačí plnit. Ve své podstatě se jedná o pomocný princip ústředních orgánů vůči orgánům decentralizovaným. Subsidiarita předpokládá, že je vhodné přenést určité funkce centrálních orgánů státu na nižší útvary, či dokonce mimo oblast veřejné správy do soukromé sféry, pokud je mohou nové složky zajišťovat v lepší či minimálně stejné kvalitě jako orgány státní správy. Veřejnou moc má zastupovat vždy prvek nejbližší občanovi. Hledání možností subsidiarity ve veřejné správě je trvalý proces, který jen zdánlivě oslabuje moc centrálních orgánů. Ve skutečnosti dochází k neustálému růstu činností veřejné správy, stále nové oblasti života společnosti jsou upravovány právem a tak ovlivňovány veřejnou mocí. Členění subsidiarity:

1. **Přenesení mimo veřejnou moc** - i když výkon činnosti přechází na soukromou sféru, kontrola zpravidla zůstává v rukou orgánů veřejné správy.
2. **Přenesení ze státní správy na samosprávu** - činnost neztrácí veřejnoprávní charakter, ale mění se veřejnoprávní subjekt.
3. **Přenesení z centrálního orgánu na nižší orgán státní správy** - činnost zůstává v rámci státní správy, ale místní státní orgán může činnost provádět efektivněji, protože zná místní podmínky.
4. **Přenesení z vyššího samosprávného útvaru na nižší** - jde zpravidla o přenos činností a pravomocí z kraje na obce.
5. **Princip subsidiarity ve federacích** - lze uplatňovat mezi federálním státem a členským státem či v unitárním státě s autonomií, pak mezi centrem a autonomií.<sup>7</sup>

**Územně dekoncentrované (specializované) orgány státní správy** se specializují se na určitý úsek státní správy, nebo jen na některé funkce nebo činnosti, případně na zvláštní funkci (inspekce). Jejich územní působnost se ne vždy kryje s územním členěním státu. Jedná se o tyto specializované územní orgány státní správy: územní vojenské správy a velitelství územní obrany, krajské správy, okresní ředitelství a obvodní oddělení Policie České

---

<sup>6</sup> Subsidiarita se neomezuje jen na veřejnou správu, ale může být uplatňována i v rámci soukromoprávních korporací.

<sup>7</sup> KOUDELKA, Z. *Samospráva* (2007, s.30-31)

republiky, zeměměřičské a katastrální inspektoráty na území krajů a katastrální úřady na území okresů, krajské, regionální či oblastní orgány specializovaných státních inspekci - (obchodní, zemědělská a potravinářská apod.), krajští hygienici, inspektoráty Českého úřadu bezpečnosti práce, obvodní báňské správy, okresní správy sociálního zabezpečení, úřady práce, finanční ředitelství a finanční úřady. Doplňují strukturu orgánů krajských úřadů a obecních úřadů a společně s nimi tvoří ucelený systém místní správy.<sup>8</sup>

### 2.1.3. Členění státní správy

Veřejnou správu členíme na státní správu, samosprávu a ostatní veřejnou správu. **Státní správa** se dále člení na **přímou**, kterou zastupuje hlava státu, vláda, ministerstva, jiné ústřední orgány a veřejné sbory. **Nepřímou** státní správu, kterou představují obecní úřady, pověřené obecní úřady, obecní úřady s rozšířenou působností, krajské úřady, jiné orgány obcí a krajů a subjekty, kterým byl výkon státní správy propůjčen. Státní úřady vykonávající státní správu, mimo organizační soustavu řídící vládou, spadají pod státní správu **nezávislou**.<sup>9</sup>

Samosprávu dělíme na územní a zájmovou. **Územní samosprávou** se rozumí správa veřejných záležitostí. Představuje tu část samosprávy, které je svěřen výkon veřejné správy a kde účelem územní samosprávy je naplnění veřejného zájmu. V rámci státu představuje moment decentralizace státní moci, neboť umožňuje občanovi podílet se na veřejné moci. **Zájmová samospráva** zahrnuje zejména profesní sdružení osob. **Ostatní veřejná správa** zahrnuje subjekty veřejného nebo soukromého práva, stanoví-li to tak zákon.<sup>10</sup> Schéma organizace veřejné správy v Příloze č.1.

Právní postavení **ústředních orgánů státní správy** je v současnosti upraveno ústavním zákonem č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky, zákonem č. 2/1969 o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ve znění pozdějších předpisů. Ústřední orgány státní správy jsou orgány správy státu, které mají nejvyšší výkonnou moc. Jejich postavení je dáno ústavními zákony. Jedná se o tyto orgány:

- prezident,

<sup>8</sup> KOUDELKA, Z. *Samospráva* (2007, s.27-32)

<sup>9</sup> KÁŇA, P. *Základy veřejné správy* (2004, s. 19-24)

<sup>10</sup> STRECKOVÁ, I., MALÝ, I. a kol. *Veřejná ekonomie pro školu a praxi* (1998. s 149-150)

- vláda a ministři,
- ústřední výkonné orgány státní správy a jejich instituce.

**Ministerstva** (zřízena zákonem ČNR č. 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů). Ústřední orgány státní správy jsou **rezortní ministerstva** v čele s ministrem – členem vlády. Ministerstva jsou **podřízeny vládě**, jejich posláním je mimo jiné zpracovávat koncepce rozvoje svěřených odvětví, řešit stěžejní otázky rezortu, plní úkoly stanovené v zákonech a jiných obecně závazných právních předpisech.

Ministr ve svém rezortu rozhoduje a sám nese zodpovědnost, jmenuje náměstky ministra, ředitele odborů, ředitele samostatných úřadů a organizací, má v kompetenci několik správ (například v kompetenci rezortního Ministerstva financí je správa financí a správa celní, kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí je sociální správa a správa zaměstnanosti). Ministerstva si vzájemně vyměňují informace. Nižší orgány státní správy podávají zprávy a sdělují informace a údaje, které ministerstva vyžadují pro plnění vlastních úkolů. Ministerstva vydávají právní normy a věstníky ministerstva.

**Ústřední orgány výkonné státní správy** (v čele nestojí člen vlády) Český statistický úřad v Praze, Český katastrální a zeměměřičský úřad v Praze, Český báňský úřad, Úřad průmyslového vlastnictví v Praze, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže v Brně, Státní správa hmotných rezerv v Praze, Státní úřad, pro jadernou bezpečnost v Praze, Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových, Ústřední pozemkový úřad v Praze, Komise pro cenné papíry, Úřad průmyslového vlastnictví, Národní bezpečnostní úřad, Energetický regulační úřad, Úřad vlády České republiky.<sup>11</sup>

Základní strukturu státní správy představuje Tab. 2.1. V čele ústředních orgánů státní správy stojí prezident republiky a vláda republiky.

---

<sup>11</sup> KÁŇA, P. *Základy veřejné správy* (2004, s. 19-24)

Tab. 2.1: Ústřední orgány státní správy

ÚSTŘEDNÍ ORGÁNY STÁTNÍ SPRÁVY ČESKÉ REPUBLIKY		
Prezident České republiky	Vláda České republiky	
	Místopředsedové vlády	Výkonné ústřední orgány státní správy
	Ministři	
	Ministerstva	
	Orgány a úřady ministerstev	Výkonné instituce

Zdroj: KÁŇA, P. Základy veřejné správy (2004, s. 23)

## 2.2. Správa sociálního zabezpečení v České republice

Sociální zabezpečení je institut **sociální politiky**, kterou můžeme z **historického hlediska** rozdělit do dvou vývojových etap. První etapa je na začátku lidské civilizace a hovoří se o **vzájemné pomoci**. Zárodky sociální politiky lze spojovat se vznikem dělby práce, tedy dobou kdy se začínají vytvářet ekonomické, politické a právní rozdíly mezi lidmi. V 17. století jsou přijatá opatření, jímž ukládá bohatým platit určité příspěvky pro pomoc chudým a opuštěným lidem. Je to první náznak určité formy daně. Na počátku 19. století byl poprvé v Evropě, přesněji v Anglii vydán zákon na ochranu práce, který obsahoval zákaz prací dětí v noci a práci dětí delší 12 hodin. V dalších zemích byly obdobné zákony přijímány postupně. Pro 19. století je charakteristické státní úsilí o to, aby zaměstnavatel začal pečovat o bezpečnost a hygienu na pracovišti. Vznikají živnostenské řády s přesným vymezením obsahu pracovní smlouvy, zaměstnání mladistvých apod. V řadě zemí se konstituuje **sociální pojištění**, které bylo na danou dobu značně pokrokové. Ke konci 19. století začíná růst úlohy státu.

Druhá vývojová etapa začíná koncem 19. století, kde dochází k celé řadě významných **národních i mezinárodních jednání a k přijímání opatření**, které formují státní sociální politiku. Mezi nejvýznamnější se řadí rok 1890 kdy se konala v Berlíně mezinárodní konference o ochraně práce, zde došlo k závěru, že jsou užitečné mezinárodní usměrňování sociálně politických otázek. Jsou rozvíjena **Bismarckova sociální opatření** přijaté v 80. letech 19. století, jedná se o zdravotní, důchodové a úrazové pojištění. Tento zlom, ke kterému došlo v Německu, pozitivně ovlivnil řadu dalších sociálních změn a opatření přijímaných v některých dalších evropských státech např. mezinárodní ústav práce v Basileji,

Společnost pro ochranu práce v Rakousko-Uhersku, Společnost pro sociální reformu v Německu. Prohlubují se sociální opatření, která byla pro stát nákladná. V letech 1879 – 1909 se ve většině evropských zemí výdaje na sociální politiku několikrát zvýšily. To vedlo k nespokojenosti jak vedení státu, tak především příslušníků střední třídy. V důsledku toho vzniká hnutí proti sociální reformě, které ale narušuje první světová válka.

V roce 1919 byla ve Washingtonu uspořádána **mezinárodní konference o práci**. Za účasti 40 zástupců států bylo přijato 6 důležitých konvencí, jejichž zásady převzaly některé další státy i do svých ústav. Bylo tak dosaženo dohody o osmihodinovém pracovním dnu, o zřizování státních orgánů péče o zdraví, o svobodě shromažďování aj. Realizace uvedených a jiných opatření se týkala tzv. vyspělých zemí a i v nich probíhala diferencovaně a postupně v závislosti na celkové sociálně politické a ekonomické situaci.

Úsilí o zvládnutí a vyrovnaní se s problémy sociální politiky zkomplikovala **hospodářská krize** z konce dvacátých a počátku třicátých let. Stále více sílí úloha státu. Do vývoje opět zasáhla válka (druhá světová), která vedla k aktivizaci celkových sociálních požadavků a k odpovídající reakci na ně. Většina evropských států spěje k tzv. sociálnímu státu, to je ke státu, který se v sociální oblasti vysoce angažuje a který je od konce třicátých let až prakticky po současnost realitou vyspělých demokratických zemí.

Od druhé poloviny sedmdesátých let dochází ke změnám ve vývoji v oblasti ekonomické, vědeckotechnické i politické. Toto období staví člověka do centra pozornosti. V této době je stále častěji sociální politika kritizována, že **tlumí ekonomickou aktivitu** a občanskou iniciativu, že vede k neúměrnému růstu prostředků vynakládaných na sociálně politická opatření a k jejich nehospodárnému využívání.

Dnes jsou sociální problémy úspěšně řešeny nejen státem, ale i s využitím širokého spektra nestátních subjektů na bázi tržních i netržních vztahů. Státní zásahy do sociální politiky se staly natolik významné, že ve všech zemích jsou dnes samozřejmostí.<sup>12</sup>

**Vývoj sociálního zabezpečení** spadá do druhé poloviny 19. století, vycházelo se z Bismarckových opatření, které jsou přiblíženy v historii sociální politiky. Sociální

---

<sup>12</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika* (2002.s.106-113)

pojištění vzniká postupně pro jednotlivé skupiny obyvatel a vytváří několik soustav nemocenského a důchodového zabezpečení. Po roce 1918 bylo sociální zabezpečení roztržštěné. Zahrnovalo pouze část ekonomicky aktivního obyvatelstva. Pozornost byla věnována jen **preferovaným skupinám** například přídatky na děti dělníků nebyly poskytovány vůbec. Péče o staré a invalidní lidi byla založena výhradně na dobročinnosti, protože povinnost chudinského zaopatření připadala na domovské obce, úroveň tedy závisela na možnostech a velikosti obce.

V prvních poválečných letech byl ustanoven zákon o národním pojištění (č.99/1948 Sb.), který představuje ucelenou koncepci, která nahradila systémy z konce 19. a začátku 20. století. Tímto zákonem byly koncipovány nové druhy dávek například rodinné přídatky, důchod manželky. Postupně byla platnost zákona rozšiřována na všechny osoby. Pojistné na důchodové pojištění bylo stanoveno ve výši 10 % vyměřovacího základu, úhrada byla rozvržena stejným dílem na zaměstnavatele a zaměstnance. Od 1.1. 1952 zákonem č. 102/1951 Sb. bylo **nemocenské pojištění odděleno od důchodového pojištění** a zdravotnický zařízení byla převedena do jednotného systému zdravotní péče. Od roku 1957 zákonem č. 55/1956 Sb. došlo ke snížení věkové hranice rozhodných pro přiznání nároku na starobní důchod.

Nejvíce deformací do systému důchodového zabezpečení přinesla reforma z roku 1964 zákonem č. 101/1964 Sb. Byla zavedena řada omezení, která silně oslabila princip zásluhovosti. Nejvýznamnější bylo **zavedení progresivní daně z důchodu**, která porušila politicko-právní zásady nepřipustnosti odnětí jednou získaných práv. Nedostatky odstranil až zákon č.121/1975 Sb. Zrušením zdanění důchodů a zvýšení maximálních hranic došlo k prohloubení zásluhového hlediska. Nedostatkem tohoto zákona byla skutečnost, že nebyly dále uplatněny předpisy o důchodovém připojištění. Při úpravě podle zákona č. 100/1988 Sb. se vycházelo z hlavních principů soustavy sociálního zabezpečení. Tato úprava řeší narůstající diskrepanci mezi důchody a mzdou. Do 90. let se pouze dílčím způsobem upravovaly jednotlivé reformy platných právních stavů.<sup>13</sup>

**Vývoj sociální správy v letech 1990 – 2009** začíná koncem roku 1990 kdy vznikla **Česká správa sociálního zabezpečení**. Je samostatnou rozpočtovou organizací podřízenou

---

<sup>13</sup> KREBS,V. a kol., *Sociální politika* (2002,s.134-137)

Ministerstvu práce a sociálních věcí. Byla ustanovena s účinností od 1. září 1991, zákonem ČNR č.210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky. Česká správa sociálního zabezpečení je v souladu se zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích organizační složkou státu. Působnost České správy sociálního zabezpečení je upravena podle zvláštních předpisů. Česká správa sociálního zabezpečení fakticky vznikla sloučením Úřadu důchodového zabezpečení v Praze, České správy nemocenského pojištění a Správy nemocenského pojištění Svazu českých a moravských výrobních družstev.

Další úřad, který působí v sociální správě, je **Vojenský úřad sociálního zabezpečení**. Jako správní orgán prvního stupně podle zákona č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v znění pozdějších předpisů a to pro výkon agendy důchodového pojištění vojáků z povolání a jejich rodinných příslušníků a zároveň je výkonným orgánem pro zabezpečení vojáků z povolání.

Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti bylo uzákoněno v roce 1991, tyto vzniklé náhrady vyplácí úřady práce, které byly založeny Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 17. října 1990 na základě zákonného opatření ČNR č. 306/1990 Sb. Mezi hlavní důvody založení úřadů práce bylo naplnění úkolů státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Jsou veřejnou institucí, která se řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. V roce 1992 byly přijaty zákony nezbytné k přechodu na **třípilířovou soustavu sociálního zabezpečení**: sociální pojištění, státní sociální podpora, sociální pomoc.

V roce 1995 byly v České republice zavedeny plošné státní sociální podpory v rámci soustavy zaopatřovacích dávek poskytnutých ze státního rozpočtu určité kategorii obyvatel. Vstupem do Evropské unie se Česká republika připojila do projektu snížení sociální vyloučenosti. V současné době je sociální politika v České republice na poměrně vysoké úrovni a to hlavně díky efektivnímu využívání státních peněz, jenž vyplácí obce s rozšířenou působností konkrétním osobám, tím se snižuje riziko zneužívání dávek na minimum.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> SCHELLE,K a kol. Dějiny české veřejné správy (2009, s.262-266)

### 2.2.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí

Počátky **historického vývoje Ministerstva práce a sociálních věcí** začínají červnem 1968, kdy vzniká Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na nový resort přešli pracovníci ze Státní plánovací komise, Státní mzdové komise, Populační komise a SÚSZ (dnešní ČSSZ). Ministerstvo sídlilo v budově dnešního Ministerstva zdravotnictví<sup>15</sup>. V lednu 1969 vzniká federální Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>16</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí v České republice bylo v dubnu 1988 na krátkou dobu zrušeno. Jeho pracovníci přecházejí na Ministerstvo financí a Ministerstvo zdravotnictví.

V červenci 1990 vzniká nové Ministerstvo práce a sociálních věcí, které existuje dosud. Bylo zřízeno zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky, jako ústřední orgán státní správy České republiky, s účinností od 1.července 1990.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je **ústředním orgánem státní správy** pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce a rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny práce, důchodové pojištění, nemocenské pojištění, úrazové pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, kteří potřebují zvláštní pomoc aj.

Ministerstvo vykonává s souladu s kompetenčním zákonem koncepční a kontrolní činnost a odvozenou normotvorbu, podílí se na tvorbě zákona na úseku správy zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí uděluje a odnímá povolení právníkům a fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání za úhradu.<sup>17</sup> Mezi nejdůležitější zákony, kterými se ministerstvo řídí (ve znění pozdějších předpisů) patří zákon č.2/1969 Sb.,o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy České republiky a dalšími právními předpisy.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup>Sídlo MPSV ČR, Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2.

<sup>16</sup> V prosinci 1992 na krátkou dobu zaniká (konec ČSR).

<sup>17</sup> POLIÁN,M., *Organizace a činnost veřejné správy* (2001, s.101)

<sup>18</sup> Zákon č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č.500/2004 Sb., Správní řád,Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce, Zákon č.218/2000 Sb., o investičních pobídkách, Zákon č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č.118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Zákon č.110/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, aj.



Ministerstvo práce a sociálních věcí se při své činnosti řídí ústavními a ostatními zákony a usnesením vlády. Mezi hlavní úkoly Ministerstva práce a sociálních věcí patří zejména:

- vytváření koncepcí a metodik,
- zajišťování právní úpravy věcí patřících do její působnosti,
- kontroluje v rámci své působnosti a za podmínek stanovených zákonem,
- řídí zařízení sociální péče přímo řízená ministerstvem, přezkoumává správní rozhodnutí těchto organizací a kontroluje výkon sociálních služeb v těchto zařízeních,
- uděluje akreditace poskytovatelům sociálních služeb a povolení k výkonu zprostředkování zaměstnání,
- zajišťuje spolupráci s mezinárodními organizacemi.

Ministerstvo práce a sociálních věcí usiluje o strategickou orientaci na realizaci priorit rozvoje země. V tomto úsilí se opírá o strategické dokumenty:

- Strategie rozvoje lidských zdrojů,
- Strategie udržitelného rozvoje,
- Zpráva o lidském rozvoji,
- Společné memorandum o sociálním začleňování.<sup>19</sup>

Ministerstvo řídí ministr jako člen vlády a reprezentuje je navenek. Ministrovi pomáhají jeho poradci s přípravou stanovisek k materiálům pro projednání vládních a ostatních orgánů, jichž se ministři účastní. V rámci ministerstva práce a sociálních věcí jsou uplatněny tyto stupně řízení: státní tajemník – náměstek ministra, náměstkyně ministra, vrchní ředitel; ředitelé odborů, vedoucí oddělení, zaměstnanci s oprávněním řídit práci jiných zaměstnanců.<sup>20</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí v České republice zřizuje orgány, které jsou uvedeny v Obr. 2.1.

Do seznamu podřízených povinných subjektů Ministerstvo práce a sociálních věcí z hlediska podávání opravných položek patří Česká správa sociálního zabezpečení, úřady práce, Státní úřad inspekce práce, Úřad pro mezinárodní ochranu dětí v Brně, který byl Úřad byl založen zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně – právní ochraně dětí, jako ústřední orgán

---

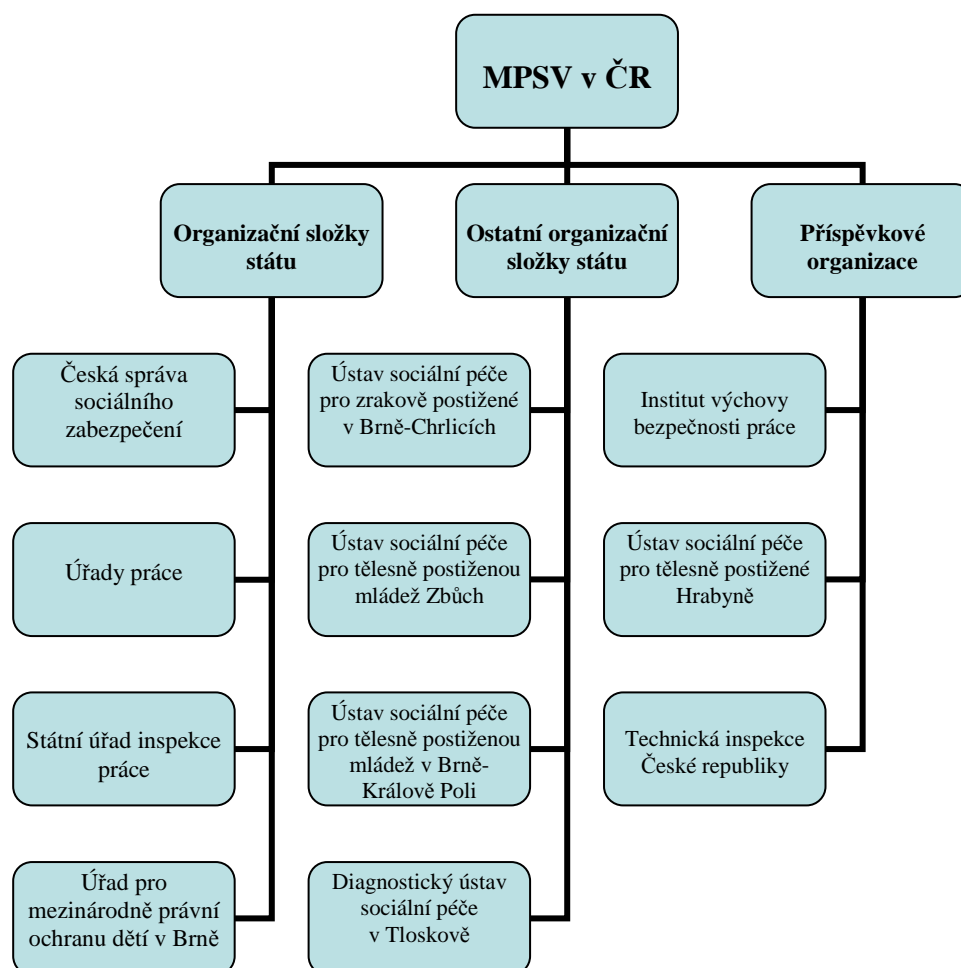
<sup>19</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální politika* (2002, s. 90-94)

<sup>20</sup> Tamtéž. (2002, s. 94)

ochrany dětí v soukromoprávních věcech s mezinárodním prvkem. Jeho agendu lze rozdělit do těchto oblastí:

- vymáhání výživného s mezinárodním prvkem,
- vedení agendy mezinárodních adopcí,
- řešení protiprávního přemístění nebo zadržení dětí (tzv. mezinárodní únosy dětí),
- ochrana nezletilým osobám (např. vystupování úřadu v pozici kolizního opatrovníka),  
a v některých specifických případech i osobám zletilým.

Obr. 2.1: Seznam organizací Ministerstva práce a sociálních věcí



Zdroj: Seznam organizací MPSV. Dostupný z <<http://www.noviny-mpsv.cz/cs/3383>>. Vlastní zpracování.

### **2.2.2. Česká správa sociálního zabezpečení**

Česká správa sociálního zabezpečení je orgán státní správy a podléhá Ministerstvu práce a sociálních věcí, předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí své návrhy nebo náměty týkající se sociálního zabezpečení, podává předepsané hlášení a zprávy o své činnosti i o agendách, které spravuje. Má na starost nemocenské a důchodové pojištění. Má právní subjektivitu. Česká správa sociálního pojištění je financována ze státního rozpočtu, je organizační složkou státu. Pojistné a příspěvky se odvádí do státního rozpočtu. Postavení a úkoly České správy sociálního zabezpečení, tak i Okresní správy sociálního zabezpečení, která je blíže definována v Kap. 3, jsou stanoveny v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Hlavní úkoly České správy sociálního zabezpečení:

- rozhoduje o dávkách důchodového pojištění,
- rozhoduje o povinnosti vrátit přeplatky na dávkách,
- rozhoduje o odvolání proti rozhodnutí Okresní správy sociálního zabezpečení podle zákona č.187/2006 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
- plní úkoly v souvislosti s výplatou dávek do ciziny,
- řídí a kontroluje činnost Okresní správy sociálního zabezpečení,
- jedná před soudy v řízení o přezkoumání rozhodnutí ve věcech sociálního zabezpečení,
- vybírá pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti podle zvláštního zákona,
- vede registr pojištěnců,
- vydává tiskopisy předepsané zákony,
- rozhoduje o převodech důchodových práv.
- sestavuje návrhy plánu a rozpočtu pro zajištění provozu České správy sociálního zabezpečení,
- odpovídá za vedení klasických a automatizovaných evidencí dat potřebných pro rozhodování ve věcech důchodového pojištění, nemocenského pojištění a lékařské posudkové služby,

- odpovídá za vytváření a rozvíjení automatizovaného informačního systému a provádí racionalizační opatření v oblasti sociálního zabezpečení.<sup>21</sup>

**Ústředí České správy sociálního zabezpečení**, které tvoří ústřední ředitelka České správy sociálního zabezpečení a náměstek ústřední ředitelky<sup>22</sup>, je centrální organizační jednotkou s působností v oblasti koncepční, metodické, řídicí a koordinační, kontrolní a přímého výkonu určených agend sociálního zabezpečení. Organizační útvary ústředí České správy sociálního zabezpečení dále realizují hlavní podpůrné činnosti, které zajišťují fungování ústředí České správy sociálního zabezpečení a v určených věcech celé České správy sociálního zabezpečení jako instituce (strategie a plánování, finance, logistika, organizace a právní služby, všeobecná kontrola, lidské zdroje a personalistika, komplexní bezpečnost a služby v oblasti informačních a komunikačních technologií). Organizačně se ústředí Česká správa sociálního zabezpečení člení na úseky, odbory, oddělení a referáty.

Úseky České správy sociálního zabezpečení:

- **úsek ekonomickosprávní** (Odbor organizačně právní, Odbor investiční a správy dlouhodobého majetku, Odbor ekonomický, Odbor vnitřní správy a logistiky, Odbor správy účtáren),
- **úsek sociálního pojištění** (Odbor důchodového pojištění zaměstnanců, Odbor nemocenského pojištění zaměstnanců, Odbor sociálního pojištění OSVČ a přípravného důchodového řízení, Odbor vymáhání a právního zajištění pohledávek),
- **úsek provádění důchodového pojištění** (Odbor organizace údajové základny, důchodového pojištění a poskytování informací, Odbor rozhodování o dávkách důchodového pojištění, Odbor realizace výplat dávek důchodového pojištění, Odbor správy údajové základny),
- **úsek informačních a komunikačních technologií** (Odbor koncepcí a systémové integrace, Odbor systémové, komunikační a technické podpory, Odbor implementace informačních systémů, Odbor rozvoje a údržby informačních systémů, Odbor provozu centrálních informačních technologií),

<sup>21</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální politika* (2002, s. 246)

<sup>22</sup> Ředitelka: JUDr. Božena Michálková, náměstek Ing. Jan Šrank

- **úsek lékařské posudkové služby**<sup>23</sup> (Odbor metodiky lékařské posudkové služby, Odbor právní agendy lékařské posudkové služby a vzdělávání, Regionální oddělení lékařské posudkové služby).<sup>24</sup>

Organizační útvary přímo řízené ředitelkou České správy sociálního zabezpečení zajišťují některé základní podpůrné procesy všeobecného charakteru. Tyto útvary vykonávají působnost v oblasti administrativně správních agend, při formulování a realizaci bezpečnostní politiky a interního auditu, kontroly a stížností, včetně vnitřní finanční kontroly. Ředitelka České správy sociálního zabezpečení přímo řídí tyto organizační útvary:

- Kancelář ústřední ředitelky,
- Odbor interního auditu, kontroly a stížností,
- Odbor evropské koordinace a mezinárodních styků,
- Odbor komunikace,
- Odbor personální,
- Odbor bezpečnostní politiky.<sup>25</sup>

Ve **vzdělanostní struktuře** zaměstnanců České správy sociálního zabezpečení výrazně dominuje podíl zaměstnanců se středním odborným vzděláním (cca 70 %), z hlediska věkového rozložení je nejpočetnější věková skupina od 51 do 60 let (cca 32 %). Příloha č. 2 zobrazuje členění zaměstnanců České správy sociálního zabezpečení dle věkové struktury a vzdělanosti.

---

<sup>23</sup> Úsek lékařské posudkové služby řídí, organizuje, metodicky usměrňuje a kontroluje činnost lékařské posudkové služby v ČSSZ a referátů LPS. Zabezpečuje posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti fyzických osob v rámci námitkového řízení ve věcech důchodového pojištění a odvolání ve věcech nemocenského pojištění, řešení právní problematiky úseku lékařské posudkové služby. Podílí se na tvorbě celostátní koncepce lékařské posudkové služby včetně dlouhodobého odborného vzdělávání posudkových lékařů. V rámci připomínkového rezortního řízení zásadním způsobem formuluje návrhy legislativních úprav, týkajících se lékařské posudkové služby. Spolupracuje s orgány státní zdravotní správy, zdravotními pojišťovnami, odbornými lékařskými společnostmi, sdruženími, se zahraničními partnery a institucemi států ES a smluvních států.

<sup>24</sup>Úseky ČSSZ. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/ustredi.htm>>

<sup>25</sup>Organizační útvary ČSSZ . Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/okresni-spravy-socialniho-zabezpeceni.htm>>

### 2.3. Zaměstnanci státní správy

Jedním z hlavních předpokladů pro obsazení funkčního místa ve státní správě je způsobilost k právním úkonům, které se nabývá věkem. Pohlaví nehraje v obsazování pracovních míst ve státní správě žádnou roli. Za určitých okolností může být nezbytná podmínka státní občanství České republiky (např. poslanci, senátoři, prezident republiky). Zaměstnanci státní správy uzavírají služební poměr nebo pracovní poměr. Služební poměr mají uzavřený zaměstnanci státní správy, v celní správě, v policejní správě, v armádě a ve vězeňské a justiční stráž.

**Veřejná služba** jako pracovní činnost můžeme rozdělit podle způsobu ustanovování do funkce, trvání činnosti nebo způsobu provádění činnosti, které máme v zásadě tři:

- úkoly veřejné správy vykonávají občané jako funkci na úřadě nebo jako vedlejší povolání,
- zaměstnanec veřejné správy je ve stejném zaměstnaneckém poměru jako jakýkoliv jiný pracovník, tedy na základě pracovní smlouvy, nepřipouští pro zaměstnance veřejné správy jinou právní úpravu než pro ostatní zaměstnance,
- pracovník veřejné správy má zvláštní status, který je spojován s výkonem určité funkce a s tím související odpovědností, jde o tzv. kariérní systém.

**Služební poměr** mají uzavřený zaměstnanci státní správy dále příslušníci ozbrojených sil v policejní správě, v armádě, v celní správě a ve justiční a vězeňské stráž. Mají své povinnosti vymezeny v zákoně o služebním poměru. Služební orgán vystupuje jako zaměstnavatel: prezident republiky, ministři (obran, vnitra a spravedlnosti), velitelé, ředitelé a náčelníci. Občan starší 18 let (se státním občanstvím České republiky) může uzavřít služební poměr na vlastní žádost, pokud složil přísahu a je bezúhonný. Zánik služebního poměru je uveden v zákoně o služebním poměru. O zániku se vydává rozhodnutí a k zániku nemůže dojít z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti.

**Služební zákon** neboli zákon č. 218/2002 Sb. ze dne 26. dubna 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech je právním předpisem, který upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká

republika poskytuje veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na státní službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, řízení ve věcech státní služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců. Zákon má vstoupit v účinnost 1. ledna 2012.

### **2.3.1. Pracovní poměr zaměstnanců státní správy**

**Pracovní poměr** zaměstnance státní správy se řídí Zákonem č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, upravený zákonem č. 46/2004 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravený Zákonem č. 46/2004 Sb. Vznik pracovního poměru vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti (účetní, sekretářky, vrátný apod.), volbou (starosta, člen obecního zastupitelstva apod.), jmenováním (náměstek, ředitel, prokurista na základě referencí, praxe, schopností a dovedností).

Zákon o státní službě taky vymezuje požadavky na zaměstnance státní správy, jako jsou například znalost cizího jazyka, odborná kvalifikace, vzdělání, dále všeobecnou praxi, bezúhonnost, potvrzení o neformální spolehlivosti, která se získává od minulých pracovišť nebo v místě bydliště, negativní lustrace dle Zákona č. 451/1991 Sb. Mezi další požadavky patří verbální schopnost, vizuální požadavky, řidičský nebo zbrojní průkaz.

**Uzavírání pracovního poměru** osob ve veřejné správě by mělo být podle zvláštního právního předpisu uskutečňováno na základě posouzení jejich způsobilosti pracovat ve veřejné správě. Mezi základní požadavky patří odbornost, nestrannost, loajalita k zaměstnavateli, politický neutralita. Uchazeči o zaměstnání ve veřejné správě musí projít důležitou metodou ověření jejich znalostí a dovedností a to je **výběrovým řízením**. Při výběrovém řízení jsou důležité: informace o uchazeči z dokladů (životopis, vysvědčení, doporučení z předchozích pracovišť), výsledky odborných zkoušek a psychologických vstupních testů, uchazečova bezúhonnost, osobní dojem ze vstupního pohovoru. Při výběru zaměstnanců je třeba sledovat jak uvedené atributy, tak morální předpoklady pro výkon ve veřejné správě a etický kodex pro zaměstnance.

**Platem** je peněžité plnění poskytované ve výši a za podmínek stanovených zákonem jako platový tarif - základní pravidelně měsíčně poskytovaná složka platu, příplatek za službu - k ocenění podmínek výkonu služby, věrnosti České republiky, její reprezentaci, rizik a neuropsychické zátěže vyplývajících z hájení jejích zájmů přísluší státním zaměstnancům v ministerstvech a ústředních správních úřadech příplatek za službu ve výši 40 % jejich platového tarifu a v ostatních správních úřadech 30 %, příplatek za vedení, příplatek za zastupování, plat za službu přesčas, příplatek za službu v noční dobu, příplatek za službu ve svátek, zvláštní příplatek, příplatek za výchovu čekatele, další plat, osobní příplatek, odměna je jednorázovou nenárokovou složkou platu.<sup>26</sup>

**Etické kodexy** mohou mít různou podobu i pokud jde o jejich rozsah. V některých státech mohou etické kodexy zahrnovat všechny úředníky veřejné správy, v jiných jsou vydávány specifické etické kodexy pro jednotlivé resorty či odvětví. Je však nutné, aby etický kodex obsahoval všechny důležité zásady etického chování úředníka veřejné správy s konkrétním vymezení jeho chování, respektive řešení konkrétní konfliktní situace. Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě schválený usnesením vlády České republiky z 21. 3. 2001 číslo 270, a je příkladem obecné právní normy, neboť postrádá zřetelněji formulovaná opatření, jmenuje pouze zásady chování zaměstnanců veřejné správy a druhy neetického chování. Jeho účelem je **specifikovat chování** zaměstnanců veřejné správy a informovat zaměstnance, jaké chování se od nich očekává.<sup>27</sup>

Etický kodex navazuje na **základní práva a povinnosti** zaměstnanců uvedené v zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Dodržování zásad v něm uvedených spolu s následujícími zásadami bude mít vliv na hodnocení zaměstnance úřadu a jeho profesní růst, zásadní porušování pak může být posuzováno jako porušení se všemi vyplývajícími důsledky.<sup>28</sup> Příklad etického kodexu v Příloze č. 3.

---

<sup>26</sup> Zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (zákon č.218/2002 Sb.). Zákon o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech č. 309/2002 Sb.

<sup>27</sup> Etickým kodexem řešící podrobněji standardy etického chování úředníků veřejné správy je např. Kodex správního chování vypracovaný úřadem Evropského ombudsmana Jacoba Södermana v roce 1999 a přijatým Evropským parlamentem 6. září 2001 nebo Etický kodex chování veřejného úředníka přijatým Výborem ministrů Rady Evropy v roce 2000, kladoucí také důraz na zásady zákonnosti činnosti úředníků, na čestné, nestranné a efektivní jednání ze strany úředníků a to při maximálním využití jeho schopností se zachováním nejvyšší míry ochoty a slušnosti

<sup>28</sup> Etické kodexy. Dostupný z <<http://www.bezkorupce.cz/eticke-kodexy/>>



S **vedení** zaměstnanců souvisejí dva předpoklady: zda směřovat k vysokým výkonům (ve veřejné správě jsou pochybnosti, zda jde výkonnostní princip uplatnit), nebo vytvářet prostředí, ve kterém budou pracovníci spokojeni. Pro správné vedení pracovníků se předpokládá dostatek informací o cílech, úkolech a prostředních institucích, transparentnost vnitřní organizační struktury, vhodný styl řízení. Nejčastěji se ve veřejné správě využívá možností kooperačního stylu řízení, který posiluje demokratičnost správy, ale i její decentralizaci.

### **2.3.2. Vzdělávání zaměstnanců státní správy**

U zaměstnanců veřejné správy je celoživotním procesem a nedílnou součástí personální politiky veřejné správy **vzdělávání**. Základy vzdělávacího systému bývají obsaženy i v zákonech o státních zaměstnancích. Tyto systémy musejí odpovídat náročným úkolům veřejné správy včetně rozsáhlých technických znalostí především v oblasti komunikace. Ke každé organizované činnosti patří školení, je to jeden z nejdůležitějších elementů zabezpečující profesní vývoj člověka. Školící programy jsou zaměřeny na nové poznatky z oboru a rozvoj osobnosti. Jsou vedeny potřebami stanovených nebo předpokládaných cílů.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> HENDRYCH, D. a kol. *Správní věda. Teorie veřejné správy* (2007, s. 135-142)

### **3. ÚKOLY A ORGANIZACE OKRESNÍ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČNÍ**

#### **3.1. Okresní správa sociálního zabezpečení**

Okresní správa sociálního zabezpečení se zřizuje pro územní obvody. Česká republika má 77 okresů, v každém okrese je Okresní správa sociálního zabezpečení, v Praze jsou okresní správy sociálního zabezpečení dvě. Okresy České republiky znázorňuje Obr. 3.1. Okresní správa sociálního zabezpečení se řídí zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Mezi její úkoly zejména patří:

- rozhodovat ve sporných případech o vzniku nemocenského a důchodového pojištění, ve sporných případech o přiznání a odnětí dávky nemocenského pojištění, o ukončení právní neschopnosti, o plné invaliditě a částečné invaliditě při přechodu z pracovní neschopnosti do invalidity plné či částečné, o změně pracovní schopnosti a o změně pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením,
- vybírat pojistné na sociální zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti, včetně záloh osob samostatně výdělečně činných,
- spravovat dobrovolné nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných,
- poskytovat peněžité dávky bývalým zaměstnancům podniků, které zanikly nebo byly zrušeny bez právního následovníka,
- posuzovat zdravotní stav a pracovní schopnost občanů, plnou a částečnou invaliditu, provádět kontroly svými lékaři a posuzování dočasné pracovní neschopnosti,
- evidence práce neschopných,
- kontrolovat dodržování léčebného režimu práce neschopnými občany,
- kontrolovat občany a organizace, zda plní své povinnosti v sociálním zabezpečení,
- poskytovat odbornou pomoc ve věcech sociálního zabezpečení,
- předkládat nadřízeným orgánům podklady a statistické informace.

Okresní správa sociálního zabezpečení se zpravidla člení na oddělení důchodového pojištění, nemocenského pojištění, lékařské posudkové služby, hospodářsko-právní oddělení. Podle systemizace ve státní správě vedoucí odborů musí odpovídat za určitý počet lidí a oddělení.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální politika* (2002, s. 248)

Statut České správy sociálního zabezpečení a Okresních správ sociálního zabezpečení v Příloze č. 4.

Obr. 3.1 Mapa okresů České republiky



Zdroj: Obrázek.Dostupný <<http://www.obrazky.cz/?q=mapa%20okres%C5%AF%20%C4%8Dr&fulltext>>

### 3.1.1. Organizační struktura Okresní správy sociálního zabezpečení

Okresní správy sociálního zabezpečení jsou územní organizační jednotky České správy sociálního zabezpečení, které se podílejí ve vymezených oblastech na realizaci sociálního pojištění v okruhu své působnosti. Ředitel Okresní správy sociálního zabezpečení jmenuje a odvolává ředitelka České správy sociálního zabezpečení. Okresní správy sociálního zabezpečení zajišťují informační servis pro klienty.<sup>31</sup>

**Odbor sociálního pojištění** v rámci územní působnosti příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení koordinuje a usměrňuje provádění sociálního pojištění. Odbor poskytuje odbornou pomoc občanům i organizacím ve věcech důchodového pojištění a všem subjektům ve své působnosti ve věcech s mezinárodním prvkem. Mimo jiné činnosti, které zabezpečuje a mezi které např. patří vedení stanovené evidence subjektů pojištění, také sepisuje a dokladuje žádosti o dávky, případně o úpravu dávek důchodového pojištění, vyřizuje dotazy občanů týkající se všeobecných informací o dávkách v působnosti České správy sociálního zabezpečení a podává informace týkající se aplikace práva sociálního zabezpečení Evropské Unie a mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení. Odbor také rozhoduje v dávkových a jiných než dávkových věcech nemocenského pojištění, připravuje podklady pro výplatu

<sup>31</sup> Organizační struktura OSSZ. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/okresni-spravy-socialniho-zabezpeceni.htm>>

dávek nemocenského pojištění, zpracovává činnosti spojené se vznikem, trváním a ukončením pojistného poměru jednotlivých subjektů nemocenského pojištění, rozhoduje o nároku na dávky nemocenského pojištění s mezinárodním prvkem, vykonává činnosti v oblasti evidence práce neschopných, na základě posudků lékařů Lékařské posudkové služby vydává příslušná rozhodnutí. Odbor dále vykonává činnosti v oblasti pojistného a nemocenského pojištění osob samostatně výdělečně činných.

**Odbor výběru pojistného** v rámci územní působnosti příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení koordinuje a usměrňuje provádění sociálního pojištění. Odbor zejména sleduje dodržování platební povinnosti povinných subjektů v sociálním zabezpečení a vystavuje výkazy nedoplatků organizacím a malým organizacím, připravuje podklady pro rozhodnutí o povolení splátek pojistného a penále, provádí jejich účtování a sledování správnosti úhrad, účtuje předpisy a platby všech vykonatelných titulů, provádí měsíční a roční účetní závěrku příjmového účtu pojistného a dávkového výdajového účtu, zabezpečuje vrácení přeplatků na pojistném jednotlivých plátců, zajišťuje výplatu dávek nemocenského pojištění a zabezpečuje vrácení přeplatku na dávce nemocenského pojištění.

**Oddělení kontroly** v rámci územní působnosti příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení koordinuje a usměrňuje provádění sociálního pojištění. Odbor zejména kontroluje vznik a zánik pojistného poměru, plnění úkolů malé organizace a organizace v provádění nemocenského pojištění, vedení příslušných evidencí a dokumentace z oblasti sociálního pojištění a plnění povinností subjekty sociálního pojištění uložených příslušnými právními předpisy.

**Oddělení vnitřní správy** připravuje a předkládá požadavky na nákup kancelářského materiálu, na nákup drobného majetku a provedení služeb, předkládá potvrzení o skutečnosti, že objednané služby byly provedeny v požadovaném rozsahu a kvalitě, připravuje podklady pro zúčtování se zaměstnanci (stravenky, telefonické hovory, škody) a vyúčtování pracovních cest, připravuje a předává údaje potřebné pro změny v evidenci veškerého hmotného majetku a jeho inventarizaci, převody a vyřazení z evidence, připravuje a předává údaje potřebné pro oblast plánování rozpočtu a přípravu ekonomických rozborů, připravuje a předává údaje

potřebné pro zajištění výkonu personální a mzdové agendy zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení, atd.<sup>32</sup>

Okresní správy sociálního zabezpečení dále mohou zakládat Oddělení malých organizací, Oddělení pojištění OSVČ, Referát přípravného důchodového řízení, Referát kontroly malých organizací, Referát vymáhání pojistného, Oddělení účtárny pojistného, Oddělení sociálního pojištění, Referát nemocenského pojištění, začleněný v oddělení sociálního pojištění, Referát důchodového pojištění, začleněný v oddělení sociálního pojištění, Referát OSVČ, začleněný v oddělení sociálního pojištění, Referát evidence plateb, Referát kontroly malých organizací, Referát správních činností.<sup>33</sup>

### **3.1.2. Vzdělávání zaměstnanců Okresních správ sociálního zabezpečení**

Kvalifikační struktura Okresních správ sociálního zabezpečení je od roku 2008 pozitivní mírný nárůst cca 0,5 % v kategorii vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců - důvodem může být poměrně vysoký počet zaměstnanců, kteří si zvyšují kvalifikaci studiem bakalářských a magisterských programů vysokých škol. Stále převažuje dlouhodobě stabilní podíl středoškoláků, který se pohybuje kolem 70,5 %. Vzhledem k systemizaci jak České správy sociálního pojištění, tak Okresních správ sociálního zabezpečení a struktura vykonávaných činností je žádoucí i nadále tento podíl udržovat a posilovat.

Problémem zůstává vysoký počet výjimek ze vzdělání ve smyslu § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a to především u středoškoláků zařazených do tříd, kde je požadováno vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Na ústředí je těchto výjimek téměř 250, na jednotlivých Okresních správách sociálního zabezpečení to bývá v průměru jedna výjimka na jednu Okresní správu sociálního zabezpečení.

**Celoživotní vzdělávání** je v České správě sociálního zabezpečení, pod kterou spadají Okresní správy sociálního zabezpečení již řadu let považováno za nejdůležitější součást personální strategie. Je zaměřeno na jednotlivé skupiny pracovníků v souladu s pravidly vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a usiluje především o rozvoj klíčových kompetencí jednotlivých skupin. Vzdělávací programy jsou přímo určeny dané skupině a ve většině

---

<sup>32</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální politika* (2009, s.248-249)

<sup>33</sup> Organizační struktura OSSZ. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/okresni-spravy-socialniho-zabezpeceni.htm>>

případů zajišťovány vlastním lektorským sborem z řad odborných zaměstnanců jak ústředí České správy sociálního pojištění, tak Krajské správy sociálního pojištění, Okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno. K přípravě pracovníků ve veřejné správě vznikl Institut státní správy, který poskytuje těmto pracovníkům školení a kurzy, viz.další kapitola.

Noví zaměstnanci, případně zaměstnanci nově zařazení na příslušnou odbornou agendu, získávají základní teoretické znalosti v kurzech elektronického vzdělávání samostudiem, na které navazují **prezenční kurzy** v oblastech důchodového pojištění, nemocenského pojištění, agendy osob samostatně výdělečně činných, výběru pojistného a kontrolní činnosti. Prezenční kurzy probíhají ve výukových střediscích. Tyto kurzy bývají standardně zakončeny formou elektronicky zpracovaných závěrečných testů a úspěšní absolventi obdrželi osvědčení

Obsahové zaměření kurzů a přednáškovou činnost zabezpečují lektoři odborných agend regionů ve spolupráci s metodiky ústředí České správy sociálního zabezpečení. Aktivní lektorský sbor České správy sociálního zabezpečení tvoří 146 erudovaných odborníků, kteří se také podílí na soustavné aktualizaci prezenčních i elektronických kurzů při každé legislativní změně. Ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců přispělo i studium na státních a soukromých vysokých školách. V územních organizačních jednotkách Převažují ženy, a to i ve vedoucích pozicích. Jejich podíl činil cca 88,03 %. <sup>34</sup>

### 3.1.3. Institut státní správy

Institut státní správy<sup>35</sup> byl vytvořen k 1. červenci 2001 na základě usnesení vlády ze dne 23. srpna 2000 č. 814, k návrhu systému **přípravy pracovníků ve veřejné správě**. V současné době je Institut státní správy součástí Ministerstva vnitra České republiky, kde jako oddělení spadá do působnosti náměstkyně ministra vnitra pro evropské záležitosti. Hlavním cílem Institutu státní správy je poskytovat **kvalitní vzdělávání zaměstnancům správních úřadů**, což se jeví jako nutný předpoklad pro dosažení vyšší výkonnosti a efektivnosti celé státní správy.

---

<sup>34</sup> Vzdělávání CSSZ. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/>>

<sup>35</sup> Přípravuje se přesun vzdělávacích činností z Institutu státní správy na státní příspěvkovou organizaci Institut pro místní správu Praha.

K zajištění tohoto cíle připravuje a realizuje Institut státní správy v souladu s usnesením vlády č. 1542 z roku 2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, vedle prezenčních kurzů také e-learningové a kombinované kurzy a provozuje jazykové centrum pro samostudium angličtiny, němčiny a francouzštiny. Počet prezenčních kurzů, které se konaly od roku 2002 do roku 2008 zobrazuje Graf 3.1.<sup>36</sup>

Mezi **prezenční kurzy** můžeme rozdělit na **manažerské** (kurz předcházení a zvládání stresu, kurz rétoriky, mobbing na pracovišti<sup>37</sup>), **jazykové** (Jazykové centrum při Institutu státní správy vzniklo v roce 2003 jako součást projektu Velké Británie Angličtina pro Evropu, jehož cílem bylo podpořit zlepšení znalostí anglického jazyka u zaměstnanců státní správy v rámci blížícího se vstupu České republiky do Evropské unie. V říjnu 2005 byla díky podpoře Goethe institutu rozšířena nabídka samostudia anglického jazyka o německý jazyk a od září 2006 bylo za přispění Francouzského institutu zahájeno i samostudium jazyka francouzského) a **ostatní** (prohlubující kurz o rozhodovacích procesech EU a komitologie, základní kurz práce s informačním systémem pro aproximaci práva – ISAP)

Graf 3.1: Přehled prezenčních kurzů



Zdroj: Institut státní správy. Dostupný z < <http://iss-edu.cz/?do=02> >

<sup>36</sup> Institut státní správy. Dostupný z < <http://iss-edu.cz/?do=02> >

<sup>37</sup> Obsah: Kodex etiky vztahů na pracovišti, zdroje interpersonálních konfliktů, osobnost na pracovišti, komunikační styl, zvládání negativního chování spolupracovníků, projednávání nepříjemných osobních záležitostí. Mobbing: formy, fáze a cíle, následky a nebezpečí, obrana, prevence.

Od roku 2002 se prudce zvyšoval počet prezenčních kurzů, taky účast pracovníků státní správy se značně zvýšil. Účast pracovníků na kurzu ovlivňují nadřízení, na kterých záleží jestli své podřízené na daný kurz navrhnou. Počet zaměstnanců správních úřadů, kteří se zúčastnili kurzů zaznamenává Graf 3.2.

Graf 3.2. Počet zaměstnanců na prezenčních kurzech



Zdroj: Zdroj: Institut státní správy. Dostupný z < <http://iss-edu.cz/?do=02>>

Jak u prezenčních kurzů, tak i u e-learningových kurzů se zájem o školení od roku 2004 zvyšoval, počet zaměstnanců správních úřadů, kteří se zúčastnili e-learningových kurzů zobrazuje Graf 3.3. Mezi e-learningové kurzy patří například **Diplomatický protokol a společenský etiketa**, který seznamuje účastníky s principy diplomatického protokolu a základními pravidly společenské etikety. **Kurz Ekonomická / finanční krize**, který přispívá k pochopení cyklického fungování světové ekonomiky a tím zákonitostí vedoucím k příčinám současné ekonomické krize. **Eurospeak CZ**, prohlubuje znalost anglického jazyka o terminologii používanou v institucích Evropské Unie, osvojuje si základní fráze a slovní obraty v modelových situacích, procvičuje gramatické jevy a zdokonaluje výslovnost jednotlivých termínů.

**Kurz Osobní rozvoj a rozvoj měkkých dovedností** si bere za cíl zlepšit komunikaci na vertikální i horizontální úrovni mezi zaměstnanci ve správních úřadech, porozumět osobnostním charakteristikám a stylům řízení a vedení lidí, rozvíjet schopnosti, jak úspěšně vést pracovní tým, jak motivovat a budovat vlastní autoritu, zdokonalit dovednosti v oblasti



řízení vlastního času i v organizaci práce, zkvalitnit komunikaci v každodenní praxi rozvíjením schopností lépe prezentovat sebe, svou práci a svůj tým a rozvíjením vyjednávacích dovedností. **Kurz správní řád**, jehož cílem je napomoci zvýšení úrovně znalostí v oblasti správního práva a souvisejících správních úkonů v jeho posledním aktualizovaném znění dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, na všech úrovních veřejné správy.

Graf 3.3. Počet zaměstnanců správních úřadů na e-learningových kurzech



Zdroj: Institut státní správy. Dostupný z < <http://iss-edu.cz/?do=02>>

Na první čtvrtletí roku 2010 Institut státní správy nachystal seznam připravovaných školení, pro zaměstnance státních úřadů, jedná se o tyto kurzy:

- Praktická příprava na komunikaci s médii,
- Vedení hodnotících a rozvojových rozhovorů,
- Delegování v praxi,
- Aktuální otázky EU,
- Základy práva EU,
- Práce s elektronickými knihovnami eKLEP, vláda,
- Hodnocení dopadů regulace aj.

**Náklady** na realizaci všech nabízených akcí jsou hrazeny z rozpočtu Ministerstva vnitra České republiky. Správní úřad platí výdaje spojené s vysláním svého zaměstnance

na pracovní cestu. V den zahájení kurzu obdrží účastník potřebné údaje ke studiu na e-mailovou adresu uvedenou v přihlášce. V průběhu studia jsou pak účastníci pravidelně upozorňováni na termín závěrečného testu. Podmínkou k vydání osvědčení je úspěšné absolvování závěrečného testu ve stanoveném termínu v době trvání kurzu. Osvědčení jsou odesílána hromadně za celý správní úřad osobám odpovědným za vzdělávání cca do 14 dnů po zakončení kurzu. Ti, kteří neprospějí nebo nestihnou vypracovat závěrečný test ve stanoveném termínu, dostanou další možnost v náhradním termínu.<sup>38</sup>

### 3.2. Okres Uherské Hradiště

Okres je územně správní jednotka středního stupně a je vymezen výčtem obcí a vojenských újezdů. Území České republiky se dělí na okresy dle zákona č. 36/1960 Sb., o územním členění státu, ve znění pozdějších předpisů. Změny území okresů se řídí zákonem č. 36/1960 Sb., o územním členění státu, ve znění zákona č. 320/2003 Sb., a to formou zákona (při změnách přes krajskou hranici) nebo prováděcím předpisem Ministerstva vnitra (při změně uvnitř kraje) změnou výčtu obcí a vojenských újezdů, vymezení okresů bylo v poslední době upraveno zákonem č. 387/2004 Sb, o změně krajských hranic a vyhláškou č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy, ve znění vyhlášky č. 513/2006 Sb.

Okresy jsou jednoznačně **identifikovány názvem**, který je jedinečný v České republice a je určen zákonem. **Kód** okresu je číselným vyjádřením prostorového identifikátoru územního celku okres a je neměnný. Garantem a správcem identifikátorů názvů a kódů okresů je Český statistický úřad. Číselník okresů je v současnosti odvozován jako součást Klasifikace územních statistických jednotek LAU (CZ-LAU1). Území okresu je dáno výčtem obcí a vojenských újezdů. Území okresů jsou skladebná do příslušného kraje a beze zbytku ho vykrývají. Okres leží na jednom souvislém území.<sup>39</sup>

Okres Uherské Hradiště je součástí Zlínského kraje, rozlohu Zlínského kraje zobrazuje Obr. 3.2. Rozloha okresu Uherské Hradiště je 991,37 km<sup>2</sup>, počet obyvatel je 143 745 osob

<sup>38</sup> Školení Institut státní správy. Dostupný z <<http://iss-edu.cz/?do=10>>

<sup>39</sup> Okres [www.czso.cz](http://www.czso.cz). Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/rso.nsf/i/okres\\_rso](http://www.czso.cz/csu/rso.nsf/i/okres_rso)

(hustota zalidnění je 145 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>). Průměrný věk obyvatel okresu je 39,6. V okrese Uherské Hradiště je 78 obcí, z toho 7 měst a 2 městyse.<sup>40</sup> 48,27 % obyvatel žije ve městech.

Obr. 3.2 Mapa Zlínského kraje



Zdroj: Český statistický úřad. Dostupný z  
[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/8D00209128/\\$File/130209m14.jpg](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/8D00209128/$File/130209m14.jpg)

### 3.2.1. Charakteristika Uherského Hradiště

První osídlování Uherského hradiště je zaznamenáno už v 8. století, vzniklo na tomto území předvelkomoravské sídliště. Z nepřerušného vývoje, započatého jeho založením jakožto města královského **Přemyslem Otakarem II.** v roce 1257. Významné postavení mělo město již ve středověku, kde se ocitalo na křižovatce obchodních cest, přičemž patřilo k centřům Velké Moravy. Zde byla soustředěna mocenská správa, řemeslná výroba a obchod i náboženská a kulturní sféra. Díky důmyslnému pevnostnímu systému – odtud název „Hradiště“ – odolávalo nepřátelským nájezdům již od 13. století. Novému městu, které mělo plnit cíle hospodářské i vojenské, byla panovníkem poskytnuta řada výsad, mezi něž patřilo právo konat dva týdenní trhy a jeden výroční (k němu se od poloviny 14. století připojil ještě

<sup>40</sup> Babice, Bánov, Bílovice, Bojkovice, Boršice, Boršice u Blatnice, Břestek, Březolupy, Březová, Buchlovice, Bystřice pod Lopeníkem, Částkov, Dolní Němčí, Drslavice, Hluk, Horní Němčí, Hostějov, Hostětín, Hradčovice, Huštěnovice, Jalubí, Jankovice, Kněžpole, Komňa, Korytná, Kostelany nad Moravou, Košíky, Kudlovice, Kunovice, Lopeník, Medlovice, Mistřice, Modrá, Nedachlebice, Nedakonice, Nezdenice, Nivnice, Ořechov, Ostrožská Lhota, Ostrožská Nová Ves, Osvětimany, Pašovice, Pitín, Podolí, Polešovice, Popovice, Prackovice, Rudice, Salaš, Slavkov, Staré Hutě, Staré Město, Starý Hrozenkov, Strání, Stříbrnice, Stupava, Suchá Loz, Sušice, Svárov, Šumice, Topolná, Traplice, Tučapy, Tupesy, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Uherský Ostroh, Újezdec, Vápenice, Vážany, Velehrad, Veletiny, Vlčnov, Vyškov, Záhorovice, Zlámánek, Zlechov, Žitková

druhý výroční trh, čímž se Hradiště zařadilo mezi města s **nejrozvinutějším tržním režimem** v království).

Konání trhů mělo značný hospodářský význam pro řemeslníky, tradice jarmarků na nynějším Masarykově náměstí přetrvala dodnes. Přívlastek „Uherské“ se začal užívat od konce 16. století. Dálková cesta vedoucí do Uher byla přeložena tak, aby procházela městem. Ke zlepšení obranného systému poskytli panovníci v 1. polovině 14. století městu daňové úlevy a příspěvky. Díky těmto úlevám a příspěvcích mohla začít stavba kamenných hradeb a od 15. století, kdy se region stal svědkem česko-uherských střetů. Jeho podoba se

pak zdokonalovala až do 17. století. V konečné fázi tvořily rozsáhlý fortifikační systém města vnitřní kamenná hradba se sedmi věžemi, hradební příkop a vnější kamenná hradba s bastiony. V průběhu staletí prodělalo Uherské Hradiště dlouhý a **složitý historický vývoj**, narušovaný neustálými nájezdy a boji s nepřáteli českého státu. Město odolalo vpádům Kumánů a Turků, stejně jako vojenským střetům za třicetileté války, za celou svoji historii bylo dobyto pouze jedenkrát – v roce 1742 pruskými vojsky. Funkci pevnosti přestalo plnit o čtyři desetiletí později.<sup>41</sup>

Uherské Hradiště je i díky své historii významným městem **jihovýchodní Moravy** a centrem sídelní aglomerace Staré Město — Uherské Hradiště — Kunovice. Podle uspořádání územní veřejné správy je Uherské Hradiště obcí s rozšířenou pravomocí (tzv. obec III. stupně). Město je součástí Zlínského kraje (NUTS 3), který společně s Olomouckým krajem vytváří tzv. **region soudržnosti NUTS 2 Střední Morava**. Poloha města umožňuje relativně jednoduchou dopravní dostupnost na Slovensko, do Rakouska či Maďarska. Uherské Hradiště je především administrativním, obchodním a kulturním centrem regionu, přičemž rezidenční, výrobní a rekreační funkce jsou poměrně rovnoměrně rozloženy.

Celkově lze konstatovat, že dezintegrace samosprávných sídelních celků Staré Město a Kunovice nijak neovlivnila postavení města v rámci aglomerace ani okresu. K 1. 1. 2008 žilo v Uherském Hradišti **25 865** obyvatel. Populační velikost a význam Uherského Hradiště však dále umocňuje jeho centrální poloha v cca čtyřicetitisícovém souměstí Staré Město - Uherské Hradiště - Kunovice. Tato aglomerace představuje v rámci Zlínského kraje druhou největší koncentraci obyvatelstva. Uherské Hradiště má rozlohu 21,3 km<sup>2</sup> a skládá se ze šesti

---

<sup>41</sup> ČOUPKOVÁ,J., RAŠTICOVÁ,B. *Uherské Hradiště* (2008)

katastrálních částí. Celý **správní obvod** města tvoří 48 obcí, kde na celkové rozloze 518 km<sup>2</sup> žije přes 90 tisíc obyvatel.

Od roku 1997 dochází každoročně k celkovému úbytku obyvatelstva města, a to především díky postupnému zvyšování migračních ztrát. V Uherském Hradišti, obdobně jako v celé republice, dlouhodobě klesá podíl dětské složky (0 - 14 let), a naopak roste podíl obyvatel v produktivním (15 - 64 let) a poproduktivním věku (65 a více let). Právě podíl osob starších 65 let se neustále zvyšuje (k 1. 1. 2008 přesáhl tento podíl již 15 %). Tento nárůst bude i v nejbližších letech trvat především důsledkem přesunu početně silných generací do věku nad 60 let a snížením úmrtnosti ve vyšším věku.

**Věková struktura obyvatel** města byla v minulosti příznivě formována především vysokými migračními přírůstky. Současná úroveň vzdělanosti obyvatel Uherského Hradiště je relativně vysoká. Ve struktuře obyvatel podle vzdělání dominují v Uherském Hradišti skupiny obyvatel s neúplným středoškolským vzděláním (tj. vyučení a bez maturity) a s úplným středoškolským vzděláním (tj. s maturitou, případně s vyšší odbornou školou). Každá z těchto skupin tvoří zhruba třetinu obyvatel starších 15 let. Výrazně se mění struktura obyvatelstva Uherského Hradiště podle vzdělání. Vysokoškolské vzdělání má více než 13 % obyvatel města starších 15 let.

**Nezaměstnanost** od roku 2008 prudce vzrostla. V roce 2007 a 2008 se nezaměstnanost v Okrese Uherské Hradiště pohybovala kolem 5 %. V roce 2009 vzrostla o 5 %, tedy na 10%. Aktuální nezaměstnanost v Uherském Hradišti je 10,4 %.

Správní obvod města Uherské Hradiště jako obce s rozšířenou působností je vymezen územní působností obce. Uherské Hradiště, resp. celá sídelní aglomerace, představuje významné průmyslové centrum jihovýchodní Moravy a Zlínského kraje. Mezi nejvýznamnější podniky v regionu Uherské Hradiště patří MESIT Holding, a.s., zabývající se elektrotechnikou. AVX Czech Republic s.r.o., zabývající se taky elektrotechnikou. Uherskohradišťská nemocnice a.s. Synot Holding hotelnictví, zabývající se realitami a zábavním průmyslem. FORSCHNER, spol. s r.o. výrobce elektrotechniky. ČSAD Uherské Hradiště, a.s. Slovácké vodárny a kanalizace, a.s. zprostředkovává výrobu a rozvod energií a vody. Město Uherské Hradiště,

starý se o veřejnou správu. ND Logistics CZ s.r.o., doprava. INPOST, spol. s r.o., výroba, nákup a prodej masa.<sup>42</sup>

## **4. ZHODNOCENÍ PERSONÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ OKRESNÍ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**

### **4.1. Okresní správa sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti**

Okresní správa sociálního zabezpečení vznikla od 1. 9. 1990 sloučením části odboru sociálního zabezpečení, Okresního národního výboru a Okresní správy nemocenského pojištění.<sup>43</sup> Okresní správa sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti je organizačně členěna na oddělení, kterých má v současné době 7.

- Oddělení nemocenského pojištění,
- Oddělení důchodového pojištění,
- Oddělení osob samostatně výdělečně činných,
- Oddělení kontroly,
- Oddělení účtárny pojistného a dávek,
- Oddělení vymáhání pojistného,
- Oddělení vnitřní správy.

Aktuální stav zaměstnanců ke dni 1.1.2010 v Okresní správě sociálního zabezpečení v Uherském hradišti je 75. Ve státní správě je počet pracovních míst pevně stanoven. Jedná se o tzv. **systemizovaná místa**. Výjimkou není ani Česká správa sociálního zabezpečení, ani její podřízená pracoviště. Jelikož zaměstnání ve státní správě je známkou určité jistoty, fluktuace zaměstnanců je na nižší úrovni, než je tomu u soukromých subjektů.

---

<sup>42</sup> Uherské hradiště. Dostupný z <[http://www.mesto.uh.cz/cms/urad/odbory/odb\\_kancelar\\_starosty/rocenky/rocenka\\_2008](http://www.mesto.uh.cz/cms/urad/odbory/odb_kancelar_starosty/rocenky/rocenka_2008)>

<sup>43</sup> OSSZ Uherské Hradiště, Stojanova 484, 686 01 Uherské Hradiště

Územní pracoviště okresní správy sociálního zabezpečení v Uherské Hradišti má odloučené pracoviště v Uherské Brodě. Toto pracoviště vzniklo z důvodu přiblížení služeb z oblasti sociálního pojištění klientům této oblasti.

#### **4.1.1. Nábor a přijímání nových zaměstnanců**

Nejčastější důvody pro příjem nového zaměstnance - ukončení pracovního poměru některého ze zaměstnanců, nebo odchod zaměstnankyně na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Pokud ředitelka Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti vybírá nové spolupracovníky, ve většině případů čerpá z databáze uchazečů o zaměstnání, která je vedena Okresní správou sociálního zabezpečení. V některých případech může být zveřejněn inzerát v lokálních periodikách.<sup>44</sup>

Prvotním podkladem pro výběr vhodných kandidátů je životopis zájemce o místo. Vybrané osoby jsou následně pozvány na tzv. přijímací řízení, které se koná na Okresní správě sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti a je plně v kompetenci ředitele Okresní správy sociálního zabezpečení. Pozvání se provádí písemnou formou, s uvedením přesných údajů o konání řízení. Po proběhnutí přijímacího řízení a výběru konkrétní osoby, je do oddělení personální správy a mezd předáno sdělení o nástupu nového pracovníka a kontakt. Personalista se s touto osobou spojí a domluví se na termínu a veškerých náležitostech týkajících se provedení přijetí do pracovního poměru. Pracoviště personalisty pro Okresní správu sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti je ve Zlíně. Osoba, která má být přijata na pracovní místo se dostaví do oddělení personální správy a mezd k předložení dokladů potřebných pro přijetí do pracovního poměru.

V další fázi nástupu nového zaměstnance je určen termín **vstupní lékařské prohlídky** (je povinností zaměstnance ji absolvovat). Termín vstupní lékařské prohlídky je sjednáván vždy před skutečným nástupem do pracovního procesu (tedy před podepsáním pracovní smlouvy). Důvodem vstupní prohlídky je potvrzení lékaře o způsobilosti pro výkon činnosti, na kterou je přijímán.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> „Nábor zaměstnanců prostřednictvím inzerce dle sdělení personalistky OSSZ v Uherském Hradišti (dne 14.4.2010) je realizován výjimečně, jelikož databáze uchazečů je velmi rozsáhlá.“

<sup>45</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Personalista zpracovává pracovní právní dokumenty, které jsou po podpisu ředitele pracoviště České správy sociálního zabezpečení v Brně, zaslány na Okresní správu sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. V den nástupu předkládá ředitel Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti dokumenty k podpisu. Od tohoto aktu se uchazeč o zaměstnání stává zaměstnancem České správy sociálního zabezpečení, která je největší a zcela výjimečnou finančně správní institucí státní správy České Republiky.<sup>46</sup>

#### **4.1.2. Platové podmínky zaměstnanců**

Odměňování všech zaměstnanců jak České správy sociálního zabezpečení, tak Okresních správ sociálního zabezpečení se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tento zákon spravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, a nařízením vlády České republiky č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Tento Toto zařízení zaměstnanců do platové třídy se provádí na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a specifikovaného v popisu pracovní činnosti.

#### **4.2. Vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního pojištění v Uherském Hradišti**

Pokud se zorganizuje školení zaměstnanců je na ředitelce Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti, jestli na školení někoho ze zaměstnanců zařadí. Školení probíhají spíše nárazově, ale měly by dále pokračovat kurzy IKT (Word, Excel, apod.), ty jsou určeny pro vybrané zaměstnance se základní znalostí v oblasti výpočetní techniky a pro pokročilé. Školení obsahuje zejména připomenutí základních bezpečnostních pravidel při práci s počítačem, manipulaci s dokumenty, práci v textovém editoru Word, tabulkovém procesoru Excel, tvorbu prezentací, práci s elektronickou poštou, základní pojmy a práci s intranetem a internetem.

Účast na školení, druh školení a místo konání od roku 2007 do 2009 zobrazuje Tab.č. 4.1. Podle sledovaného období 2007 – 2009 byl právě v roce **2007** největší zájem o školení,

---

<sup>46</sup> Spravuje věci téměř 8 milionů pojištěnců, z toho je více než 2,5 milionu důchodců. Vyplácí přes 3 miliony důchodů a také nemocenské dávky.



v dalších letech zájem opadal. V roce 2007 nejvíce zaujalo školení Informačních a komunikačních technologií, tedy školení tzv. měkkých dovednostech, kterého se zúčastnil rekordní počet zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti a to v počtu 107 účastníků. Školení probíhalo ve Výukovém středisku v Kroměříži. Všechna školení, která proběhla v roce 2007 byla prezenční formou.

V roce **2008** nejvíce zaujalo školení ústřední okresních jednotek v působnosti Krajské správy sociálního zabezpečení pro Zlínský kraj, který se pořádal v lázeňském městě Luhačovice. Jednalo se o prezenční formu školení. Toto školení bylo zaměřeno na ústředí Okresních správ sociálního zabezpečení ve Zlínském kraji, kam spadají Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti, Kroměříži, Vsetíně a Zlíně. Školení ústředních okresních jednotek se řadí mezi manažerské kurzy. V roce 2008 školení probíhala prezenční formou. Ke konci roku proběhlo poslední školení v roce 2008 e-learningovou formou Kurz Vstupní vzdělávání následné (E-learning je výuka s využitím výpočetní techniky a internetu).

V roce **2009** jak v roce 2007 byl největší zájem o školení tzv. měkkých dovedností. V roce 2009 se ho zúčastnilo oproti roku 2007 pouze 11 zájemců, i tak je to největší účast na školení v roce 2009 v Okresní správě sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. Toto školení probíhalo prezenční formou a konalo se ve Výukovém středisku v Kroměříži. Zbytek školení v roce 2009 probíhalo e-learningovou formou.

Tab. 4.1 Seznam školení v OSSZ v Uherském Hradišti v roce 2007

rok	druh školení	počet účastníků	místo konání
2007	školení IKT (základy, Word, Excel, PowerPoint, bezpečnost, el.pošta, intranet, internet,...)	107	Výukové středisko Kroměříž
2007	Metodický seminář zaměstnanců odboru kontroly	28	KSSZ Zlín
2007	Metodické školení pro nové zaměstnance	11	Výukové středisko Kroměříž
2007	Metodický seminář oddělení důchodového pojištění OSSZ v působnosti KSSZ pro Zlínský kraj	10	KSSZ Zlín
2007	Metodický seminář pracovníků oddělení účtárny pojistného a dávek	7	KSSZ Zlín
2007	Školení k zákoníku práce	10	KSSZ Zlín
2007	Školení zaměstnanců ÚOJ v působnosti KSSZ pro Zlínský kraj	62	Společenský dům Luhačovice
2007	Prezentace užívání systému DMS	14	KSSZ Zlín
2007	Metodický seminář zaměstnanců oddělení vymáhání pojistného	6	KSSZ Zlín
2008	školení IKT (základy, Word, Excel, PowerPoint, bezpečnost, el.pošta, intranet, internet,...)	59	Výukové středisko Kroměříž
2008	Asertivita - účinný styl jednání s klientem	3	KSSZ Zlín
2008	Metodické školení pro nové zaměstnance	2	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář vedoucích oddělení PU a pokladních pro příjem pojistného v hotovosti	3	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář zaměstnanců odboru kontroly	26	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář zaměstnanců oddělení důchodového pojištění	11	KSSZ Zlín

2008	Metodický seminář zaměstnanců oddělení nemocenského pojištění	16	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář zaměstnanců oddělení OSVČ	17	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář zaměstnanců oddělení úctárny pojistného a dávek	7	KSSZ Zlín
2008	Metodický seminář zaměstnanců oddělení vymáhání pojistného	11	KSSZ Zlín
2008	Odborný kurz - Malé organizace	2	Výukové středisko Kroměříž
2008	Rétorika pro vedoucí zaměstnance správních úřadů	1	ISS Praha
2008	Školení k programu MSN Messenger	2	KSSZ Zlín
2008	Školení zaměstnanců ÚOJ v působnosti KSSZ pro Zlínský kraj	62	Společenský dům Luhačovice
2008	Vstupní vzdělávání následné	10	E-learningový kurz
2009	školení IKT (základy, Word, Excel, PowerPoint, bezpečnost, el.pošta, intranet, internet,...)	11	Výukové středisko Kroměříž
2009	Diplomatický protokol a společenská etiketa	1	E-learningový kurz
2009	Ochrana osobních údajů	1	E-learningový kurz
2009	Rovné příležitosti žen a mužů	1	E-learningový kurz
2009	Úprava dokumentů dle normy ČSN 01 6910	1	E-learningový kurz
2009	Úvod do problematiky interkulturní komunikace	1	E-learningový kurz
2009	Základy bezpečné práce s notebookem	6	E-learningový kurz
2009	Základy společenského chování	1	E-learningový kurz

Zdroj: Podklady poskytnuté ČSSZ v Brně. Vlastní zpracování.

Pro rok **2010** jsou již školení připravována, uvedeny v Kap. 3, zda se jich zúčastní pracovníci Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti záleží na ředitelce. Zatím proběhlo jedno školení IKT (základy, Word, Excel, PowerPoint, bezpečnost, el.pošta, intranet, internet, apod.), kterého se zúčastnily dva pracovníci Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti, školení proběhlo prezenční formou a uskutečnilo se ve Výukovém středisku v Kroměříži.

#### 4.2.1. Stručný obsah vybraných školení Okresní správy sociálního zabezpečení

Cílem školení **Rétorika pro vedoucí zaměstnance správních úřadů** bylo seznámit se, se všemi důležitými tématy, které se týkají mluveného projevu a porozumět jejich smyslu pro praxi v komunikaci. Aktualizovat a mapovat vlastní stávající osobní předpoklady pro mluvený projev. Teoreticky zhodnotit individuální praktické zkušenosti s různými postupy verbální komunikace a jejich důsledky pro mezilidské vztahy. Prakticky zkoušet a trénovat vybrané dovednosti týkající se poslechu a tvorby mluveného projevu. Tohoto školení se v roce 2008 zúčastnil jeden pracovník Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. Obsah školení:

- rétorika a verbální komunikace vůbec,
- osobnostní předpoklady pro efektivní mluvený projev - o lidské stránce,
- technika mluveného projevu,

- výraz mluveného projevu,
- mluvní kreativita,
- monologické formy mluveného projevu (logika a estetika projevu),
- řeč těla,
- zvládání trémy,
- vlastní monologické prezentace,
- dialogické formy mluveného projevu,
- efektivní naslouchání.

Školení **ochrana osobních údajů** se zaměřovalo na zaměstnance ve správních úřadech. Cílem výukového semináře bylo pochopení právní problematiky ochrany osobních údajů, zejména pak zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Kurz se zaměřoval především na rozbor jednotlivých povinností správců osobních údajů. Ve sledovaném období se v roce 2009 zúčastnil jeden pracovník Okresní správy sociálního zabezpečení. Obsah školení:

- úvod do právní ochrany osobních údajů,
- pojmy ochrany osobních údajů,
- povinnosti správce osobních údajů,
- předávání osobních údajů do cizích států,
- práva subjektu údajů,
- zpracování osobních údajů prostřednictvím osob odlišných od správce,
- sankce za porušení povinností při zpracování osobních údajů.

Cílovou skupinou pro školení **rovné příležitosti žen a mužů** byly koncepční zaměstnanci a zaměstnanci s rozhodovacími pravomocemi, odborní zaměstnanci a další zaměstnanci správních úřadů, kteří se zajímají o danou problematiku. Výuka se zaměřovala na uvedení do problematiky genderové rovnosti a seznámení s postupem a nástroji při integraci hlediska genderové rovnosti do praxe. Tohoto školení se v roce 2009 zúčastnil jeden pracovník Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. Obsah školení:

- základní pojmy,
- právní stav,
- povinnost prosazovat rovnost žen a mužů,

- institucionální zabezpečení,
- současná situace v rovnosti žen a mužů v ČR,
- Evropská unie a další mezinárodní organizace a úmluvy,
- metody prosazování rovnosti žen a mužů,
- možnost financování rovných příležitostí žen a mužů - strukturální fondy a další možnost.

Pro školení **úpravy dokumentů dle normy ČSN 01 6910** je cílová skupina asistentky, sekretářky, ale i další zaměstnance, kteří v rámci svého pracovního zařazení vytvářejí textové dokumenty. Cílem školení bylo seznámení se s pravidly pro úpravy písemností dle normy ČSN 016910 a pravidly typografie. Tohoto školení se v roce 2009 zúčastnil jeden pracovník Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. Obsah :

- výukový materiál obsahuje ucelený přehled zápisu interpunkčních znamének, zápisu zkratek, značek, čísel a číslic.
- úprava písemností zahrnuje zvýrazňování textu, členění textu, formátování textového sloupce, dále obsahuje náležitosti obchodních a úředních dopisů. Kromě obecných postupů a pravidel se seznámíte i s jejich zpracováním v textovém editoru Word.

**Úvod do problematiky interkulturní komunikace** se zaměřoval na všechny zaměstnance správních řádů. Cílem školení byl úvod do problematiky multikulturní komunikace, seznámení se základními pojmy vztahujícími se k tomuto tématu, osvětlení specifik jednotlivých členských zemí EU. Tohoto školení se v roce 2009 zúčastnil jeden pracovník Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti. Obsah:

- základní dimenze komunikace,
- charakteristika specifických forem komunikace,
- specifika interkulturní komunikace,
- socio-kulturní oblasti Evropy,
- specifická komunikace politiků.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Institut státní správy. Dostupný z < <http://iss-edu.cz/?do=01> >

## 5. ZÁVĚR

Předmětem bakalářské práce je organizace státní správy na úseku sociálního zabezpečení se zaměřením na personální otázky, na příkladu Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti.

Cílem bakalářské práce je vymezení forem a struktury vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti v průběhu let 2007 – 2009.

Druhá kapitola řešila základní informace o státní správě, která je nezastupitelnou součástí veřejné správy. Státní správa se člení se na přímou, kterou zastupuje hlava státu, vláda, ministerstva, jiné ústřední orgány a veřejné sbory a nepřímou státní správu, kterou představují obecní úřady, pověřené obecní úřady, obecní úřady s rozšířenou působností, krajské úřady, jiné orgány obcí a krajů a subjekty, kterým byl výkon státní správy propůjčen. Definuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a pod ni spadající Českou správu sociálního zabezpečení jejich postavení, funkce a organizační strukturu. Dále se věnuje zaměstnancům ve státní správě, jakými zákony a předpisy se řídí, jak probíhá výběr zaměstnanců a vedení zaměstnanců, dále vzdělávání a odměňování zaměstnanců státní správy.

Třetí kapitola definuje Okresní správu sociálního zabezpečení. Okresní správa sociálního zabezpečení se zřizuje pro územní obvody. Česká republika má 77 okresů, v každém okrese je Okresní správa sociálního zabezpečení, v Praze jsou okresní správy sociálního zabezpečení dvě. Organizační struktura Okresních správ sociálního zabezpečení se člení na odbory – sociálního pojištění, výběru pojistného a na oddělení – kontroly a vnitřní správy. Zmíněn je zde Institut státní správy, který byl vytvořen k 1. červenci 2001 na základě usnesení vlády č. 814, k návrhu systému přípravy pracovníků ve veřejné správě a který je součástí Ministerstva vnitra. Hlavním cílem Institutu státní správy je poskytovat kvalitní vzdělávání zaměstnancům správních úřadů, což se jeví jako nutný předpoklad pro dosažení vyšší výkonnosti a efektivnosti celé státní správy. V závěru třetí kapitoly je popsán okres a město Uherské Hradiště, ve kterém se nachází Okresní správa sociálního zabezpečení, o které je v bakalářské práci pojednáváno.

Čtvrtá kapitola řeší problematiku vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti, která vznikla 1. 9. 1990 sloučením části odboru sociálního

zabezpečení, Okresního národního výboru a Okresní správy nemocenského pojištění. Vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti probíhá nejčastěji formou školení, které lze rozčlenit na prezenční, e-learningové a ostatní. Největší zájem byl o školení prezenční, a to přímo o kurzy tzv.měkkých dovedností, které se budou uskutečňovat i v dalších letech. Ve sledovaném období 2007 – 2009 byl největší zájem zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti v roce 2007, a přímo o kurz Informačních a komunikačních technologií, v dalších letech zájem opadal.

V úvodu formulovaná hypotéza byla částečně vyvrácena, vzhledem k tomu, že vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti neprobíhá na základě definovaných a hodnocených potřeb zaměstnanců, například plánu vzdělávání, ale na základě aktuálních kurzů a rozhodnutí ředitelky.

Doporučuji, aby vzdělávání zaměstnanců Okresní správy sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti mělo spíše plánovitý charakter a aby se vycházelo z potřeb, výkonnosti a znalosti zaměstnanců za určité období.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČOUPKOVA, J.; RAŠTICOVÁ, B. *Uherské Hradiště*. 1.vyd. Praha: Paseka, 2008. 64 s. ISBN 978-80-7185-943-7.
- [2] HENDRYCH, D. *Správní věda. Teorie veřejné správy*. 2. vyd. Olomouc: Aspi, 2007. 212 s. ISBN 978-80-7357-248-8.
- [3] KÁŇA, P. *Základy veřejné správy*. 1. vyd. Ostrava: Montanex, 2004. 302 s. ISBN 80-7225-139-2.
- [4] KOUDELKA, Z. *Samospráva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. 399 s. ISBN 80-7225-139-2.
- [5] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: Aspi, 2002. 376 s. ISBN 80-7357-050-
- [6] POLIÁN, M. *Organizace a činnost veřejné správy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2001. 342 s. ISBN 80-7175-098-0.
- [7] PRŮCHA, P. *Základy správního práva a veřejné správy*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 255 s. ISBN 80-210-0886-5.
- [8] SCHELLE, K. a kol. *Dějiny české veřejné správy*. 1.vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 314 s. ISBN 978-80-7380-203-5.
- [9] STRECKOVÁ, Y.; MALÝ, I. a kol. *Veřejná ekonomie pro školu i praxi*. 1. vyd. Praha: COMPUTER PRESS, 1998. 214 s. ISBN 80-7226-112-6.
- [10] TOMEŠ, I. a kol. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 303 s. ISBN 80-7178-560-1.

## Internetové zdroje

- [11] Seznam organizací MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-4-11]. Dostupný z <<http://www.noviny-mpsv.cz/cs/3383>>.
- [12] Úseky ČSSZ [online]. 2010 [cit. 2010-4-11]. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/ustredi.htm>>.
- [13] Organizační útvary ČSSZ. [online]. 2010 [cit. 2010-4-14]. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/okresni-spravy-socialniho-zabezpeceni.htm>>
- [14] Etické kodexy [online]. 2010 [cit. 2010-4-25]. Dostupný z <<http://www.bezkorupce.cz/eticke-kodexy/>>
- [15] Obrázek-mapa okresů. [online]. 2010 [cit. 2010-3-28]. Dostupný z <<http://www.obrazky.cz/?q=mapa%20okres%C5%AF%20%C4%8Dr&fulltext>>
- [16] Organizační struktura OSSZ. [online]. 2010 [cit. 2010-3-28]. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/organizacni-struktura/okresni-spravy-socialniho-zabezpeceni.htm>>
- [17] Vzdělávání CSSZ. [online]. 2010 [cit. 2010-4-15]. Dostupný z <<http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/>>
- [18] Školení-Institut státní správy. [online]. 2010 [cit. 2010-4-20]. Dostupný z <<http://iss-edu.cz/?do=02>>
- [19] Český statistický úřad-mapa Zlínského kraje. [online]. 2010 [cit. 2010-4-20]. Dostupný z <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/8D00209128/\\$File/130209m14.jpg](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/8D00209128/$File/130209m14.jpg)>
- [20] Uherské hradiště. online]. 2010 [cit. 2010-4-20]. Dostupný z <[http://www.mesto.uh.cz/cms/urad/odbory/odb\\_kancelar\\_starosty/rocenky/rocenka\\_2008](http://www.mesto.uh.cz/cms/urad/odbory/odb_kancelar_starosty/rocenky/rocenka_2008)>



[21] Interní informace poskytnuté Českou správou sociálního zabezpečení, Okresní správou sociálního zabezpečení ve Zlíně a Okresní správou sociálního zabezpečení v Uherském Hradišti.

## **SEZNAM ZKRATEK:**

Tab. – tabulka

Obr. – obrázek

ČNR. – Česká národní rada

ČR - Česká republika

ČSSZ - Česká správa sociálního zabezpečení

OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení

ÚOJ – Okresní ústřední jednotka

KSSZ - Krajská správa sociálního zabezpečení

SÚSZ- Státní úřad sociálního zabezpečení

ČSR - Československo

MPSV- Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ - Osoba samostatné výdělečné činná

LPS - Lékařská posudková služba

ES - Evropská společenství

EU - Evropská unie

NUTS - Numenklatura územních statistických jednotek

LAU - Místní správní jednotka

IKT - Informační a komunikační technologie

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5. 5. 2010

.....  
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Podolí 259

p.Kunovice

686 04

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1** - Schéma organizací veřejné správy.

**Příloha č. 2** - Členění zaměstnanců České správy sociálního zabezpečení podle věku, pohlaví a vzdělání.

**Příloha č. 3** - Etický kodex České správy sociálního zabezpečení.

**Příloha č. 4** - Statut české správy sociálního zabezpečení a okresních správ sociálního zabezpečení.